



Präsidialdepartement des Kantons
Basel-Stadt
Abteilung Gleichstellung von
Frauen und Männern
Marktplatz 30a
4001 Basel

Ihre Ansprechperson:
Herr Patrick Erny

Telefon direkt:
061 227 50 73

E-Mail:
p.erny@gewerbe-basel.ch

Datum:
14. November 2022

Stellungnahme zum Entwurf des Gesetzes betreffend Lohngleichheitsanalysen (Lohngleichheitsanalysengesetz, LAG)

Sehr geehrter Herr Regierungspräsident
Sehr geehrte Damen und Herren

Der Gewerbeverband Basel-Stadt dankt Ihnen für die Möglichkeit, in der Form einer Stellungnahme seine Positionen und Erwartungen zum Entwurf des Gesetzes betreffend Lohngleichheitsanalysen (Lohngleichheitsanalysengesetz, LAG) zum Ausdruck bringen zu können.

Im Folgenden setzen wir Sie gerne über unsere Überlegungen und Forderungen in Kenntnis.

Ausgangslage / Grundsätzliche Bemerkungen

Seit dem 1. Juli 2020 gilt schweizweit für sämtliche Unternehmen mit mehr als 100 Angestellten die Pflicht, Lohngleichheitsanalysen durchzuführen, um festzustellen, ob eine mögliche Benachteiligung von Mitarbeiterinnen beim Lohn besteht. Dies wurde im Rahmen einer Revision des nationalen Gleichstellungsgesetzes beschlossen. Nachdem diese Revision feststand, wurde 2019 auf kantonaler Ebene mit der Motion von SP-Grossrätin Nicole Amacher betreffend «Lohngleichheit: Lohngleichheitsanalysen für Unternehmen ab 50 Mitarbeitenden» eine Änderung des Gleichstellungsgesetzes verlangt, wonach grundsätzlich alle Unternehmen mit mehr als 50 Mitarbeitenden zu Lohngleichheitsanalysen verpflichtet werden sollen. Dabei handelt es sich um eine klassische «Basel Finish»-Regulierung zwecks Verschärfung von Bundesbestimmungen auf kantonaler Ebene. Mit der vorliegenden Vernehmlassungsvorlage sollen die entsprechenden Forderungen nun in einem eigenen Gesetz konkretisiert werden. Der Gewerbeverband Basel-Stadt lehnt die Einführung eines solchen Gesetzes grundsätzlich ab.

In der Schweiz konnte bislang keine wissenschaftliche Evidenz für geschlechterbedingte Lohndiskriminierung erbracht werden. Lohngleichheit ist seit 1981 eine verfassungsmässige Pflicht, die 1996 auf Gesetzesebene konkretisiert und umgesetzt wurde. Vor allem aber ist sie gelebte Realität. Denn für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber ist es schlicht eine ökonomische

Notwendigkeit, gleiche Löhne zu zahlen. Diskriminierung ist ineffizient und wird vom Markt sanktioniert. Die Folgen sind hohe Fluktuation und Rekrutierungskosten. In den nächsten Jahren werden aufgrund der Pensionierung der sogenannten Babyboomer-Generation mehr Arbeitskräfte den Arbeitsmarkt verlassen als neu in den Arbeitsmarkt eintreten. Die Arbeits- und insbesondere die Fachkräfteknappheit nehmen zu. Die Unternehmen dürfen folglich nicht mit zusätzlichen kostentreibenden, materiell jedoch völlig überflüssigen Auflagen wie Lohngleichheitsanalysen belastet werden. Bestehende Ungleichheiten bei der Entlohnung zwischen Mann und Frau können auf erklärbare Faktoren wie unterschiedliche Branchen, Berufe oder Verantwortungs- bzw. Hierarchiestufen zurückgeführt werden. Diese können nicht direkt politisch «gelöst» werden. Stattdessen sind die Unterschiede durch wirkungsvolle Massnahmen wie der Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder der Einführung der Individualbesteuerung weiter zu verkleinern.

Es ist uns ein Anliegen, im Zusammenhang mit der vorliegenden Vernehmlassungsvorlage auf eine weitere ärgerliche Basel Finish-Regulierung hinzuweisen: Seit dem 1. Mai 2021 gelten bei Ausschreibungen im Beschaffungswesen der kantonalen Verwaltung zur Überprüfung der Lohngleichheit eine Selbstdeklarations- und Nachweispflicht für anbietende Unternehmen. Das heisst, die Unternehmen müssen zusammen mit der Offerte eine Lohngleichheitsanalyse einreichen. Die Überprüfung der Lohngleichheit hat dabei mit dem Standard-Analysetool Logib (Modul 1 ab 50 Mitarbeitende / Modul 2 bis 49 Mitarbeitende) zu erfolgen, welches aufgrund methodischer Schwächen sehr umstritten ist. Ein mehrjähriges Pilotprojekt hat aufgezeigt, dass die Durchführung solcher Kontrollen selbst grössere Unternehmen für mehrere Tage unproduktiv bindet, ohne dass dadurch ein konkreter Nutzen festgestellt werden konnte. Inakzeptabel ist aber vor allem die Tatsache, dass diese Regulierung ohne jeglichen Bedarfsnachweis in Form eines öffentlich zugänglichen Evaluationsberichts eingeführt wurde. Am 5. April kommunizierte der Regierungsrat, dass er den sogenannten «Bericht über die Lohngleichheitskontrollen im öffentlichen Beschaffungswesen» zur Kenntnis genommen habe. Dieser Bericht wird seither von Seiten des Präsidialdepartements unter Verschluss gehalten und stand im Rahmen der vorliegenden Vernehmlassung nicht zur Verfügung.

Detailbemerkungen

1. Kompetenzüberschreitung des Kantons

Der Regierungsrat hält im vorliegenden Ratschlagsentwurf auf S. 5 explizit fest, dass «der Bund seine Gesetzgebungskompetenz im Bereich des Arbeitnehmendenschutzes ausgeschöpft hat». Folglich könne der Kanton keine ergänzenden Bestimmungen zu den bestehenden bundesrechtlichen Vorgaben im Gleichstellungsgesetz erlassen. Der Kanton darf folglich in diesem Bereich nicht weiter legislieren. Ungeachtet dessen soll nun trotzdem ein neues Gesetz geschaffen und als Zweck eine sozialpolitische Massnahme angegeben werden. Der Gewerbeverband Basel-Stadt ist der Ansicht, dass dieses Vorgehen rechtlich unzulässig ist. Sollte das vorliegende Gesetz dennoch eingeführt werden, muss mit einem langwierigen Gerichtsverfahren hinsichtlich der Rechtmässigkeit eines solchen kantonalen Gesetzes gerechnet werden. Unabhängig davon lehnt der Gewerbeverband Basel-Stadt die offensichtliche Kompetenzüberschreitung des Kantons im Bereich Arbeitnehmerschutz grundsätzlich ab. Mit solchen Anmassungen gefährdet der Kanton Basel-Stadt das zerbrechliche Gleichgewicht des schweizerischen Föderalismus.

2. Verschärfung trifft ausschliesslich KMU und verzerrt den Wettbewerb

Die Einführung des vorliegenden Gesetzes hätte zur Folge, dass zusätzlich zu den bereits durch das Bundesrecht verpflichteten Unternehmen weitere 170 Unternehmen mit rund 12'000 Angestellten einer Lohngleichheitsanalysenpflicht unterstellt würden. Da ausschliesslich die

basel-städtischen Unternehmen davon betroffen wären, stellt dieses Gesetz nicht nur einen erheblichen zusätzlichen administrativen und finanziellen Aufwand sondern auch eine starke Benachteiligung gegenüber den Mitkonkurrenten aus den anderen Kantonen dar. Das Lohngleichheitsanalysengesetz wirkt folglich wettbewerbsverzerrend. Im Weiteren sind Branchen bzw. Unternehmen mit einem hohen Anteil an Teilzeitstellen besonders betroffen, da das Gesetz von der Anzahl Mitarbeiter und nicht von Vollzeitäquivalenten ausgeht.

3. Wiederholungszwang als unnötige Mehrbelastung

Gemäss dem Gleichstellungsgesetz des Bundes müssen Unternehmen, bei denen keine Lohnungleichheit über dem Toleranzwert festgestellt wurde, die Lohngleichheitsanalyse nicht mehr wiederholen. Ganz anders die vorliegende kantonale Vorlage: Diese sieht in § 3 Abs. 2 eine Pflicht für alle Unternehmen mit mehr als 50 Angestellten vor, die Analyse unabhängig des Ergebnisses bis zum Ablauf der 12-jährigen Geltungsdauer des Gesetzes alle 4 Jahre zu wiederholen. Auch diese Regelung stellt eine völlig unnötige Mehrbelastung ohne jeglichen Mehrwert dar.

4. Hohe Regulierungsfolgekosten für die Unternehmen

Gemäss der regierungsrätlichen Regulierungsfolgenabschätzung ist der zeitliche Aufwand bei einer selbst durchgeführten Analyse mit dem Logib-Tool des Bundes je nach Grösse des Unternehmens auf 2 bis 8 Tage zu beziffern. Hinzu kommen die Kosten für die Überprüfung der Analyse durch ein Revisionsunternehmen in der Höhe von 1000 bis 9600 Franken. Dieser finanzielle und administrative Mehraufwand muss von den Unternehmen selbst getragen werden. Dies stellt insbesondere für kleine Unternehmen ab 50 Mitarbeitern eine grosse Zusatzbelastung dar – auch in organisatorischer Hinsicht. Der administrative Aufwand steht in keinem Verhältnis zur Zielsetzung, hält die Unternehmen von ihrer eigentlichen Aufgabe, Güter und Dienstleistungen zu produzieren, ab und schadet damit dem Standort Basel.

5. Lohngleichheitsanalysengesetz als Arbeitsbeschaffungsmassnahme für die kantonale Verwaltung

Im Weiteren will der Regierungsrat mit dem vorliegenden Gesetz die Unternehmen zur Übermittlung der Sachdaten an den Kanton verpflichten (§ 13). Damit sollen erstens «Statistiken» erstellt werden können. Zweitens soll der Kanton anhand der übermittelten Angaben die Unternehmen kontaktieren und ihnen «Empfehlungen» abgeben können. Die Arbeitgeber sollen sogar verpflichtet werden, gegenüber dem Präsidialdepartement darlegen zu müssen, «ob und inwiefern die Empfehlung befolgt wird». Auch wenn das Gesetz keine Sanktionen vorsieht, kommt dieser Passus einer Datensammlung und Kontrolle durch die Hintertür gleich. Diese Massnahmen zeugen von einem erheblichen Misstrauen seitens der Regierung und der Verwaltung gegenüber den Arbeitgebern. Für die betroffenen Unternehmen bedeutet diese Arbeitsbeschaffungsmassnahme der kantonalen Verwaltung einen weiteren, völlig überflüssigen administrativen Aufwand. Staatliche Zwangsberatungen für Unternehmen lehnt der Gewerbeverband Basel-Stadt entschieden ab.

Schlussbemerkungen

Der Gewerbeverband Basel-Stadt lehnt den vorliegenden Gesetzesentwurf vollumfänglich ab. Er erkennt grundsätzlich keine Notwendigkeit, in dieser Sache gesetzgebend tätig zu sein. Mit dem vorliegenden Lohngleichheitsanalysengesetz würde eine völlig unnötige, aber teure Zusatzbürokratie zu Lasten der KMU-Wirtschaft aufgebaut. In der Schweiz konnte bislang keine wissenschaftliche Evidenz für geschlechterbedingte Lohndiskriminierung erbracht werden.

Bestehende, auf erklärbare Faktoren zurückzuführende Ungleichheiten bei der Entlöhnung zwischen Mann und Frau sind stattdessen durch wirkungsvolle Massnahmen wie der Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder der Einführung der Individualbesteuerung weiter zu verkleinern.

Wir danken Ihnen für die Berücksichtigung unserer Anmerkungen und Anliegen bei der weiteren Bearbeitung des Gesetzes betreffend Lohngleichheitsanalysen (Lohnleichheitsanalysengesetz, LAG).

Für allfällige Rückfragen steht Ihnen Patrick Erny (Tel. 061 227 50 73, E-Mail: p.erny@gewerbe-basel.ch) gerne zur Verfügung.

Freundliche Grüsse

Gewerbeverband Basel-Stadt



Dr. Gabriel Barell
Direktor



Patrick Erny
Leiter Politik